



SYNDICAT
NATIONAL DES
TERRITORIAUX

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

L'exemple de la méthode négociée à Paris Habitat

et la grille nationale de branche applicable en 2026

Objet du document

Présentation sous forme de synthèse, des éléments méthodologiques les plus intéressants de l'accord Paris Habitat du 14 octobre 2025 relatif à la classification des emplois, sans reproduire l'accord dans son intégralité. Les montants salariaux propres au document Paris Habitat ne sont pas repris : seule figure ici la grille nationale de branche 2026, aujourd'hui applicable sous réserve d'un barème d'entreprise plus favorable.

Pourquoi cet exemple est intéressant

Paris Habitat a formalisé une méthode complète : description des emplois, cotation selon des critères communs, participation des partenaires sociaux, information individuelle des salariés, possibilité de réexamen et dispositif de suivi dans le temps.

- La CFE-CGC figure parmi les organisations syndicales signataires de l'accord du 14 octobre 2025.
- L'accord articule la classification autour de 6 critères classants et de 13 classes d'emplois.
- Les organisations syndicales ont participé au processus de cotation et ont bénéficié de moyens spécifiques et d'une formation à la nouvelle classification.
- Chaque salarié doit être informé par écrit de la description de son emploi, de sa cotation finale, de sa classe et de sa catégorie.
- Une commission de suivi permet d'examiner le déploiement de la classification et ses évolutions.

Source principale : Accord relatif à la classification des emplois au sein de Paris Habitat, signé le 14 octobre 2025 (document transmis).

1. Une classification construite à partir du travail réel

La méthode de Paris Habitat part d'un principe central : l'emploi doit être décrit à partir des activités et missions requises et régulièrement réalisées dans l'organisation du travail. Cette description sert ensuite de base à la cotation.

Les 6 critères classants

Critère	Ce qui est évalué
Autonomie	Latitude d'action et degré d'initiative requis dans l'emploi.
Responsabilité	Portée et conséquences des actions et décisions prises dans l'emploi.
Coopération / management	Nature de l'appui, des liens hiérarchiques et de la coordination ou de l'encadrement.
Dimension relationnelle	Nature et type de communication à établir dans le cadre de l'emploi, en interne comme avec des interlocuteurs externes.
Technicité	Complexité et prévisibilité des problèmes à résoudre et savoir-faire requis.
Connaissances	Savoirs et savoir-faire nécessaires pour traiter les situations rencontrées.

La logique de cotation

Chaque critère comporte 8 degrés. Le total des degrés attribués à l'emploi permet de déterminer sa classe dans une grille de 13 classes. L'intérêt de la méthode est donc de rendre le classement explicable : on doit pouvoir justifier pourquoi un emploi reçoit tel degré sur chaque critère.

Une participation syndicale au processus

L'accord prévoit que les partenaires sociaux et la direction se réunissent régulièrement pour procéder conjointement à la cotation des emplois. Il mentionne également l'octroi de moyens spécifiques aux représentants syndicaux et une formation à la nouvelle classification afin de permettre une participation éclairée au dispositif.

2. Transparence, information individuelle et droit au réexamen

Une information écrite pour chaque salarié

L'accord Paris Habitat prévoit une information écrite de chaque collaborateur portant sur :

- la description de son emploi ;
- la cotation finale de son emploi ;
- la classe obtenue ;
- la catégorie de son emploi.

Le salarié peut également demander une nouvelle cotation auprès de la direction des ressources humaines. Cette possibilité donne un point d'entrée concret lorsqu'un salarié estime que sa fiche ne correspond pas à la réalité de ses missions.

Une cartographie des emplois accessible

L'accord annexe une grille de classification des emplois, permettant de visualiser le positionnement des différents emplois dans les 13 classes. Cette cartographie donne de la lisibilité au système et permet d'en apprécier la cohérence globale.

Des ressources documentaires pour les partenaires sociaux

L'accord prévoit une base documentaire dédiée, comprenant notamment :

- les fiches emplois ;
- le classement des emplois selon la nouvelle grille ;
- le tableau des différents critères et domaines d'activité.

Un suivi dans le temps

Une commission de suivi de l'accord est instituée. Elle associe direction et organisations syndicales, suit le déploiement de la nouvelle classification et peut être réunie à la demande motivée des parties. L'accord prévoit également un mécanisme de réexamen lorsqu'un emploi nouveau est créé ou lorsqu'une réorganisation conduit à revoir une cotation.

Ce que cette méthode permet de vérifier

Une classification sérieuse doit pouvoir être retracée de bout en bout : missions réellement exercées → fiche emploi → degrés attribués sur les 6 critères → cotation totale → classe → minimum conventionnel correspondant. C'est cette chaîne qui rend la classification compréhensible et contrôlable.

3. Grille nationale de branche applicable en 2026

Les montants ci-dessous ne sont pas ceux de l'accord Paris Habitat. Il s'agit du barème national des salaires minimums hiérarchiques fixé par l'avenant n° 1 du 21 janvier 2026 à la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social (IDCC 3220), étendu par arrêté du 2 avril 2026. Le barème s'applique avec effet au 1er janvier 2026, sous réserve de barèmes d'entreprise plus favorables.

Classe	Cotation	Catégorie	Minimum hiérarchique brut mensuel
1	6 à 9	Employés	1 825,22 €
2	10 à 13	Employés	1 890,82 €
3	14 à 17	Employés	1 956,99 €
4	18 à 20	Agents de maîtrise	2 054,85 €
5	21 à 23	Agents de maîtrise	2 178,13 €
6	24 à 26	Agents de maîtrise	2 308,82 €
7	27 à 29	Agents de maîtrise	2 447,35 €
8	30 à 32	Cadres	2 692,08 €
9	33 à 35	Cadres	3 015,13 €
10	36 à 38	Cadres	3 376,96 €
11	39 à 41	Cadres	3 883,50 €
12	42 à 44	Cadres	4 466,02 €
13	45 à 48	Cadres	5 359,23 €

Base de calcul : 35 heures hebdomadaires ; les montants sont constitués uniquement du salaire de base, hors primes et avantages en nature.

Source officielle : [Légifrance - Avenant n° 1 du 21 janvier 2026 \(IDCC 3220\)](#)

Le point essentiel

Le niveau du minimum hiérarchique ne suffit pas à juger la qualité d'une classification. Ce qui doit d'abord être examiné, c'est la méthode qui conduit à la classe : qualité des fiches emplois, réalité des missions, justification des degrés, transparence de la cotation, information du salarié, possibilité de réexamen et suivi paritaire.